

# **Efteruddannelsesaktiviteten i el- og vvs-branchen**

**Analyserapport for Dansk El-Forbund,  
Blik og Rørarbejderforbundet og TEKNIQ**

**November 2009**

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Sammenfatning</b> .....	<b>3</b>
1.1 El-området.....	3
1.2 Vvs-området.....	6
<b>2. Indledning</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Kortlægningsanalyse</b> .....	<b>10</b>
3.1 El-området.....	10
3.2 Vvs-området.....	21
<b>4. Konklusioner fra temakonference</b> .....	<b>31</b>
4.1 El-området.....	31
4.2 Vvs-området.....	34

# 1. Sammenfatning

El- og vvs-branchens Uddannelsessekretariat (EVU) har bedt New Insight udarbejde en analyse af efteruddannelsesaktiviteten i el- og vvs-branchen.

Analysens **overordnede formål** er at tilvejebringe et validt og nuanceret billede af el- og vvs-branchens efteruddannelsesaktiviteter.

De to **hovedspørgsmål** i analysen er:

- ✚ El-området: hvorfor anvendes branchens højteknologiske AMU-kurser ikke i højere omfang?
- ✚ Vvs-området: hvorfor anvendes branchens AMU-kurser ikke i højere omfang?

For at besvare hovedspørgsmålene har rapporten både haft **fokus** på

- ✚ At beskrive problemernes karakter
- ✚ At fremkomme med fremadrettede løsninger

Analysens hovedkonklusioner er i det følgende opdelt i forhold til henholdsvis el-området og vvs-området.

## 1.1 El-området

---

**Problemstillingen** på el-området skal ses i lyset af, at kursusaktiviteten på AMU - trods et markant dyk i 2007 – i perioden 2005-2008 er vokset med 12 pct..

Samlet set er der på el-området tale om en betydelig højere efteruddannelsesaktivitet end på vvs-området.

- ✚ Det samlede antal AMU-kursister på el-branchens AMU-kurser var ifølge Undervisningsministeriet i 2008 på 11.031 kursister.
- ✚ 28 pct. af Dansk El-forbunds medlemmer har ifølge spørgeskemaundersøgelsen deltaget i erhvervsskolernes AMU-kurser inden for det seneste år, mens 37 pct. ikke har deltaget efteruddannelse inden for det seneste år.<sup>1</sup>
- ✚ 47 pct. af TEKNIQs medlemsvirksomheder på el-området har anvendt erhvervsskolernes AMU-kurser inden for det seneste år, mens 17 pct. slet ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år.

---

<sup>1</sup> Arbejdstagere og virksomheder har i spørgeskemaundersøgelsen haft mulighed for at svare, om de har deltaget eller ikke deltaget i flere forskellige kursustyper. Tallene fra spørgeskemaundersøgelsen summer derfor ikke til 100 pct. (punkt 2,3 og 4).

- 59 pct. af TEKNIQs medlemsvirksomheder på el-området har anvendt grossist-/leverandørkurser inden for det seneste år, mens 26 pct. har anvendt private kursusarrangører.

Ifølge TEKNIQ og Dansk El-forbund er udviklingen dog ikke tilfredsstillende.

Problemet består først og fremmest i, at aktivitetsniveauet på de højteknologiske kurser er ikke højt nok.

Stigningen i det samlede aktivitetsniveau hænger nemlig især sammen med, at kursusaktiviteten på kurset L-AUS, tavle- og installationsarbejde i denne periode er steget med næsten 70 pct..

Aktivitetsniveauet på de højteknologiske kurser, i forhold til fx fiberteknik, regulering, energioptimering samt IBI og CTS-anlæg, ligger dog fortsat på et lavt niveau.

**Forklaringen** på, hvorfor de højteknologiske kurser ikke anvendes i højere grad, synes først og fremmest at hænge sammen med *forventninger og erfaringer med kvaliteten af AMU samt den måde, AMU markedsføres og tilrettelægges på*.

Kigger man på de konkrete forventninger, er billedet grundlæggende det samme. De virksomheder, som har anvendt AMU, har generelt mere positive forventninger til AMU end de virksomheder, der ikke har anvendt AMU.

I den sammenhæng er det en helt central pointe, at virksomhedernes og medarbejdernes forventninger til AMU kan karakteriseres som ”fordomme” – forstået som forventninger, der ikke er baseret på faktiske erfaringer med anvendelse af AMU.

Rapporten kan nemlig afvise den grundlæggende tese, at den begrænsede anvendelse af højteknologiske kurser skyldes indholdet eller selve målformuleringerne. Blandt dem, der har anvendt AMU, er der samlet set en ganske høj tilfredshed med de anvendte kurser og effekten af disse.

Rapporten peger dog på, at der i forhold til anvendelsen af AMU generelt (ikke kun i forhold til højteknologiske kurser) er visse barrierer, som er knyttet til *den måde, AMU tilrettelægges og markedsføres på*.

Udfordringen består her først og fremmest i at

- målrette og tilrettelægge markedsføringen på en måde, så virksomheder og arbejdstagere bliver opmærksomme på, hvor de har et behov
- at sikre, at kurserne faktisk udbydes
- at sikre, at AMU-kurserne tilrettelægges fleksibelt

Derudover er en del af forklaringen tilsyneladende også, at virksomhederne vurderer, at de har *for travlt* samt at en ganske stor del af medarbejderne *ikke oplever at have et behov* for efteruddannelse generelt.

### Virksomheder der ikke har anvendt efteruddannelse: profil

- Omkring halvdelen tilbyder deres kunder teknisk avancerede løsninger under / en del under gennemsnittet.
- 77 pct. er små virksomheder med under 10 ansatte.
- 94 pct. løser opgaver i forhold til traditionelt installationsarbejde.
- 66 pct. udleder ikke fremtidige uddannelsesbehov ud fra virksomhedens strategiplaner og anvender ikke systematiske individuelle uddannelsesplaner.

*New Insight (2009): Spørgeskemaundersøgelse til medlemmer af TEKNIQ*

### Arbejdstagere der ikke har anvendt efteruddannelse: profil

- 34 pct. er 40-49 år.
- 53 pct. er ansat i installationsvirksomheder.
- 53 pct. af de medarbejdere, der er ansat i virksomheder med under 10 ansatte, har ikke deltaget i efteruddannelse det seneste år.

*New Insight (2009): Spørgeskemaundersøgelse til medlemmer af Dansk El-forbund*

Rapporten kan dog kun delvist afvise den tese, at *grossister/leverandører* og private kursusleverandører dækker en faktisk efterspørgsel efter højteknologiske kurser.

Selvom der i nogen grad eksisterer en arbejdsdeling mellem de offentlige kursusudbydere (AMU) og øvrige leverandører, hvor de øvrige leverandører tilbyder produktspecifikke spidskompetencer, som AMU ikke kan tilbyde, så peger analysen dog på, at AMU med fordel kan forsøge at "tilbageerobre" markedsandele fra grossister/leverandører.

Problemstillingen er derfor langt hen ad vejen den samme, som den der blev formuleret ovenfor: forklaringen og udfordringen synes især at være knyttet til forventninger til AMU samt den måde, AMU markedsføres og tilrettelægges på.

På temakonferencen blev der udpeget to primære **indsatsområder** i forhold til at øge anvendelsen af de højteknologiske kurser samt anvendelsen af AMU generelt.

#### *1. Markedsføring af AMU: Nye tiltag og synliggørelse af fleksible muligheder*

Denne indsats handler især om

- ✚ At anvende de rette kommunikationsmidler
- ✚ At sikre en stærkere personlig kontakt / stærk personlig relationsdannelse mellem skolen og virksomheden
- ✚ At øge og målrette det opsøgende arbejde overfor virksomhederne
- ✚ At synliggøre de fleksible muligheder med AMU

## 2. Tilrettelæggelsen af AMU

Denne indsats handler grundlæggende om, at skolerne skal være mere opmærksomme på og indstillede på:

- ✚ At udbyde de kurser, de er godkendt til
- ✚ At tilrettelægge kurser på forskellige tidspunkter
- ✚ At tilrettelægge kurser som split-forløb
- ✚ At tilrettelægge kurser på virksomhederne

## 1.2 Vvs-området

---

**Problemstillingen** på vvs-området skal ses i lyset af, at der i perioden 2006-2008 var tale om et fald i den samlede kursusaktivitet på vvs-området på 20 pct..

Det faldende aktivitetsniveau på vvs-området er vel at mærke sket til trods for, at den samlede AMU-aktivitet for el- og vvs-branchen som helhed (alle ETIE-kurser) steg med 19 pct. i perioden 2005-2009.

Samlet set er der på vvs-området tale om en betydelig lavere efteruddannelsesaktivitet end på el-området.

- ✚ Det samlede antal AMU-kursister på vvs-branchens AMU-kurser var ifølge Undervisningsministeriet 1.906 kursister i 2008
- ✚ 17 pct. af Blik- og Rørarbejderforbundets medlemmer har ifølge spørgeskemaundersøgelsen deltaget i erhvervsskolernes AMU-kurser inden for det seneste år, mens 63 pct. har ikke deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år.<sup>2</sup>
- ✚ 46 pct. af TEKNIQs medlemsvirksomheder på vvs-området har anvendt erhvervsskolernes AMU-kurser inden for det seneste år, mens 37 pct. slet ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år.

---

<sup>2</sup> Arbejdstagere og virksomheder har i spørgeskemaundersøgelsen haft mulighed for at svare, om de har deltaget eller ikke deltaget i flere forskellige kursustyper. Tallene fra spørgeskemaundersøgelsen summer derfor ikke til 100 pct. (punkt 2,3 og 4).

- 43 pct. af TEKNIQs medlemsvirksomheder på vvs-området har anvendt grossist-/leverandørkurser inden for det seneste år, mens 18 pct. har anvendt private kursusarrangører.

Ifølge TEKNIQ og Blik- og Rørarbejderforbundet er den udvikling ikke tilfredsstillende.

Problemet består først og fremmest i, at det samlede aktivitetsniveau ikke er højt nok.

Den primære **forklaring** synes at være *manglende tradition for efteruddannelse generelt*.

Forklaringen på den lave anvendelse af AMU - og efteruddannelse generelt – er hænger derfor grundlæggende sammen med den kultur, der eksisterer for efteruddannelse – både blandt virksomheder og arbejdstagere på vvs-området.

- Virksomhedernes manglende tradition for systematisk brug af efteruddannelse og strategiske kompetenceudvikling* udgør på den ene side en udfordring.

Sammenligner man de virksomheder, som henholdsvis anvender og ikke anvender efteruddannelse, skiller de virksomheder, som har anvendt efteruddannelse, sig nemlig ud ved i betydelig højere grad at anvende MUS, systematiske uddannelsesplaner samt at udlede fremtidige uddannelsesbehov ud fra virksomhedens strategiplaner.

En væsentlig pointe er her, at der - uanset om man kigger på ejerforhold, størrelse eller opgaveområde - grundlæggende ikke er den store forskel på de virksomheder, der anvender efteruddannelse og dem der ikke anvender efteruddannelse.

Forklaringen på den lave anvendelse af AMU – og efteruddannelse i det hele taget – synes derfor at være knyttet til traditioner og praksis i forhold til efteruddannelse blandt vvs-virksomheder generelt set.

- Arbejdstagernes manglende motivation* udgør på den anden side en udfordring.

Den ene pointe er her, at medarbejderne ikke oplever at have behov for efteruddannelse.

Den anden pointe er, at der som helhed ikke er den store forskel på de forskellige medarbejdere, når man sammenligner fx aldersgrupper, virksomhedstyper og virksomhedsstørrelse.

Forklaringen på den lave anvendelse af AMU – og efteruddannelse i det hele taget – synes derfor at være knyttet til praksis og traditioner for efteruddannelse blandt vvs'ere generelt set.

På temakonferencen blev der peget på ét overordnet **indsatsområde** i forhold til at øge anvendelsen af anvendelsen af AMU på vvs-området.

Den fremadrettede indsats på vvs-området handler helt grundlæggende om at iværksætte tiltag, som på sigt kan være med til at skabe en kulturændring blandt såvel virksomheder som medarbejdere.

Ændringer af normer og traditioner lader sig dog ikke ændre fra den ene dag til den anden, og der er derfor behov for en langsigtet indsats, som involverer flere forskellige aktører.

På temakonferencen blev der peget på to konkrete tiltag:

### *1. Krav til medarbejderne om at deltage i efteruddannelse*

- Denne indsats handler grundlæggende om at øge den generelle uddannelsesbevidsthed, herunder værdien af individuel uddannelsesplanlægning og systematiske uddannelsesplaner.

Tiltaget skal med andre ord ”gøre det normalt” at deltage i efteruddannelse.

- En konkret model kunne her være, at virksomheden beder hver medarbejder om at komme med et forslag til et konkret AMU-kursus med det udgangspunkt, at alle medarbejdere skal deltage i minimum et kursus årligt.

Det blev endvidere foreslået at skrive kravet om at deltage i efteruddannelse ind i medarbejdernes ansættelseskontrakter.

- Fra arbejdsgiversiden var der generelt skepsis overfor en sådan model, hvor efteruddannelse gøres obligatorisk - dels i forhold til, om modellen kan efterlevs i praksis, og dels i forhold til, om værdsatte medarbejdere måske ville søge væk fra virksomheden, fordi de ikke ønskede at deltage i efteruddannelse.

### *2. Markedsføring af AMU*

Denne indsats handler grundlæggende om at komme i kontakt med virksomheder og medarbejdere og derigennem skabe dialog om behov og muligheder samt - ikke mindst - værdien af efteruddannelse.

På temakonferencen kom det frem, at denne indsats med fordel kunne indeholde:

- Opsøgende arbejde over for virksomhederne: Dialogen bør her i første omgang have til formål at skabe en personlig kontakt og afdække virksomhedens og medarbejdernes behov.
- Fortsat udsendelse af trykte kursuskataloger – både vvs-branchens eget og erhvervsskolernes.
- Udsendelse af remindere om kursuskatalogerne med links til, hvor man kan læse mere. I gruppen var der umiddelbart mest stemning for at udsende remindere med almindelig post og ikke via e-mail.
- En øget annoncering i de landsdækkende medlemsblade fra TEKNIQ og Blik- og Rørarbejderforbundet.
- En styrkelse af den personlige kontakt mellem skolen og virksomheden.

## 2. Indledning

El- og vvs-branchens Uddannelsessekretariat (EVU) har bedt New Insight udarbejde en analyse af efteruddannelsesaktiviteten i el- og vvs-branchen.

Analysens **overordnede formål** er at tilvejebringe et validt og nuanceret billede af el- og vvs-branchens efteruddannelsesaktiviteter.

Analysen har **to konkrete delmål**:

- ✚ *VEU-aktiviteten*: en samlet og overvejende kvantitativ beskrivelse af såvel den offentlige som den private efteruddannelsesaktivitet på henholdsvis el-området og vvs-området.
- ✚ *Motivation og barrierer*: En nuanceret beskrivelse af holdninger, motivationsfaktorer og barrierer blandt virksomheder og medarbejdere / medlemmer.

De to **hovedspørgsmål** i analysen er:

- ✚ El-området: hvorfor anvendes branchens højteknologiske AMU-kurser ikke i højere omfang?
- ✚ Vvs-området: hvorfor anvendes branchens AMU-kurser ikke i højere omfang?

Metodisk bygger analysen på tre primære datakilder:

- ✚ Registeroplysninger om AMU-aktiviteten inden for el- og vvs-branchen
- ✚ En telefonisk spørgeskemaundersøgelse til et repræsentativt udsnit af TEKNIQs medlemsvirksomheder (200 stk.)
- ✚ En telefonisk spørgeskemaundersøgelse til et repræsentativt udsnit af Dansk El-forbunds medlemmer (300 stk.) samt Blik- og Rørarbejderforbundets medlemmer (300 stk.).

Analysen består af **to sammenhængende dele**:

- ✚ *Kortlægningsanalyse*: Kortlægning af virksomhedernes og arbejdstagernes brug af VEU samt deres motivation og barrierer for brug af VEU.
- ✚ *Temakonference*: Kvalificere resultaterne fra kortlægningsanalysen og komme med fremadrettede konkrete løsningsforslag.

I det følgende præsenteres resultaterne fra kortlægningsanalysen samt hovedkonklusionerne fra temakonferencen.

I kortlægningsanalysen er der lagt vægt på at give et kortfattet og nøgternt billede af hovedresultaterne. De anvendte tabeller, spørgeguides mv. findes i bilagsrapporten til denne analyse.

Såvel denne analyse som bilagsrapporten er opdelt i forhold til el og vvs, således at resultater og konklusioner kan læses særskilt.

## 3. Kortlægningsanalyse

### 3.1 El-området

---

#### 3.1.1 Omfang og varighed

---

Spørgeskemaundersøgelsen viser for det første, at der næsten er lige så mange arbejdstagere, der **inden for det seneste år** har deltaget i henholdsvis grossist-/leverandørkurser og kurser arrangeret af private kursusarrangører som i erhvervsskolernes AMU-kurser.

Derudover er det mere end en tredjedel af arbejdstagerne, som slet ikke har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år<sup>3</sup>.

- ✚ 24 pct. har deltaget i grossist-/leverandørkurser inden for det seneste år
- ✚ 25 pct. har deltaget i kurser arrangeret af private kursusleverandører inden for det seneste år
- ✚ 28 pct. har deltaget i erhvervsskolernes AMU-kurser inden for det seneste år
- ✚ 63 pct. har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år
- ✚ 13 pct. har deltaget i almene kurser inden for det seneste år
- ✚ 37 pct. har ikke deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år

De **arbejdstagere, som ikke har deltaget i et kursus inden for det seneste år**, skiller sig særligt ud fra i forhold til de personer, der har anvendt på tre punkter:

- ✚ 34 pct. af dem, der ikke har deltaget i efteruddannelse, er i alderen 40-49 år, mens det kun gælder for 23 pct. af dem, der har deltaget.

Arbejdstagere i alderen 40-49 år, som ikke har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år, synes endvidere at være en særlig målgruppe, da det er personer i den aldersgruppe, som generelt set deltager mest i efteruddannelse. 70 pct. af alle arbejdstagere i den aldersgruppe har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år.

- ✚ 53 pct. af dem, der ikke har deltaget i efteruddannelse, er ansat i installationsvirksomheder, mens det er 61 pct. af de arbejdstagere, som har deltaget i efteruddannelse, som er ansat i den type virksomheder.

De 61 pct. er i øvrigt ganske tæt på ”normalen” for medarbejdere i den type virksomheder, idet 60 pct. af alle medarbejdere, der er ansat i installationsvirksomheder, har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år.

---

<sup>3</sup> Arbejdstagerne har i spørgeskemaundersøgelsen haft mulighed for at svare, om de har deltaget eller ikke deltaget i flere forskellige kursustyper. Tallene summer derfor ikke til 100 pct.

- ✚ Selvom det kun er 8 pct. af dem, der ikke har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år, som er ansat i små virksomheder med under 10 ansatte, så synes der alligevel at være tale om en særlig målgruppe.

Ser man som helhed på de medarbejdere, der er ansat i virksomheder af den størrelse, er det nemlig kun 47 pct., som har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år, mens det fx gælder for henholdsvis 64 og 60 pct. af de medarbejdere, som er ansat i virksomheder med 11-25 og 26-50 ansatte.

Hvad angår **varigheden af de kurser, arbejdstagerne har deltaget i**, er AMU-kurserne generelt af længere varighed end både grossist-/leverandørkurser og kurser arrangeret af private kursusarrangører.

- ✚ 23 pct. af de anvendte AMU-kurser har haft en længde på 6-10 dage, mens dette kun gælder for 12 pct. og 14 pct. af henholdsvis grossist-/leverandørkurserne og de kurser, der er arrangeret af private kursusarrangører.
- ✚ 41 pct. af grossist-/leverandørkurserne har haft en varighed på 1 dag, mens dette gælder for 39 pct. og 23 pct. for henholdsvis kurser arrangeret af private kursusarrangører og erhvervsskolernes AMU-kurser.

Hvad angår **virksomhedernes anvendelse af efteruddannelse**, viser analysen, at virksomhederne i meget stor udstrækning har anvendt grossister/leverandører inden for det seneste år. Næsten halvdelen af virksomhederne har dog også anvendt erhvervsskolernes AMU-kurser.

- ✚ 59 pct. har anvendt grossist-/leverandør inden for det seneste år
- ✚ 26 pct. har anvendt kurser arrangeret af private kursusleverandører inden for det seneste år
- ✚ 47 pct. har anvendt erhvervsskolernes AMU-kurser inden for det seneste år
- ✚ 6 pct. har anvendt almene kurser inden for det seneste år
- ✚ 83 pct. har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år
- ✚ 17 pct. har ikke deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år

**De virksomheder, der ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år**, skiller sig særligt ud på seks punkter<sup>4 5</sup>:

- ✚ 16 pct. vurderer, at de tilbyder deres kunder tekniske avancerede løsninger i mindre grad end gennemsnittet af virksomhederne i branchen.

---

<sup>4</sup> Der skal her gøres opmærksom på, at der kun er tale om 18 virksomheder, som ikke har deltaget i efteruddannelse. Tallene er derfor behæftet med en vis usikkerhed.

<sup>5</sup> Der skal her gøres opmærksom på, at der kun er tale om 18 virksomheder, som ikke har deltaget i efteruddannelse. Tallene er derfor behæftet med en vis usikkerhed.

Tallet er interessant, fordi manglende brug af efteruddannelse synes at være et særligt karakteristika for virksomheder, som kun i mindre grad tilbyder teknologisk avancerede løsninger.

Henholdsvis 42 pct. og 50 pct. af de virksomheder, der tilbyder teknisk avancerede løsninger under / en del under gennemsnittet, har som helhed ikke anvendt efteruddannelse inden for det seneste år.

Det er med andre ord i højere grad virksomheder, som tilbyder avancerede løsninger, som anvender efteruddannelse. Til sammenligning er det som helhed henholdsvis 11 pct. og 13 pct. af de virksomheder, der tilbyder teknisk avancerede løsninger lidt over / en del over gennemsnittet, som ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år.

- 77 pct. er små virksomheder med under 10 ansatte. Der synes her at være tale om en særlig målgruppe, idet det samlet set er 23 pct. af virksomheder med den størrelse, som ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år.

Til sammenligning er det kun henholdsvis 13 pct. og 11 pct. af virksomheder med 11-25 og 0-10 ansatte, som ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år.

- 94 pct. af de virksomheder, der ikke har anvendt efteruddannelse, løser opgaver i forhold til traditionelt installationsarbejde.

Selvom andelen af virksomheder, der anvender både AMU- og grossist-/leverandørkurser er nogenlunde den samme, så synes den type af virksomheder samlet set at være en interessant målgruppe, idet det er den type af virksomheder som - sammenlignet med andre typer af virksomheder – samlet set anvender efteruddannelse mindst (18 pct.)

Til sammenligning er det kun henholdsvis 13 pct. og 10 pct. af de virksomheder, der løser opgaver inden for tele/data og intelligente bygningsinstallationer, som ikke har anvendt AMU. For de virksomheder, som løser opgaver i forhold til vedvarende energi og styring / automatik, er tallet dog kun henholdsvis 5 og 2 pct.

- 66 pct. af de virksomheder, der ikke har anvendt efteruddannelse, udleder ikke fremtidige uddannelsesbehov ud fra virksomhedens strategiplaner, mens dette kun gælder for 16 pct. og 33 pct. af de virksomheder, som har anvendt henholdsvis AMU- og grossist/leverandørkurser.
- 66 pct. af de virksomheder, der ikke har anvendt efteruddannelse, anvender ikke systematiske individuelle uddannelsesplaner, mens dette kun gælder for 20 pct. og 23 pct. af de virksomheder, som har anvendt henholdsvis AMU- og grossist/leverandørkurser.
- 38 pct. af de virksomheder, der ikke har anvendt efteruddannelse, anvender ikke medarbejdersamtaler (MUS), mens dette kun gælder for 6 pct. af de virksomheder, som har anvendt henholdsvis AMU- og grossist/leverandørkurser.

### 3.1.2 Indhold af efteruddannelse

---

Spørgsmålet om, hvilke konkrete kurser der har været mest anvendt på el-området, er i denne analyse opgjort på baggrund af to forskellige datakilder<sup>6</sup>:

1. Registeroplysninger fra Undervisningsministeriet: Skolernes indberetninger af AMU-aktiviteten fordelt på FKB-niveau (2005-2008) og kursusniveau (de 10 mest anvendte AMU-mål i 2009).
2. Spørgeskemaundersøgelse til TEKNIQs medlemsvirksomheder: Repræsentativ opgørelse af hvilke typer af kurser og kursusleverandører virksomhederne har anvendt indenfor det seneste år.

Af registeroplysningerne fremgår det, at de **mest anvendte FKB'er** de seneste år har været:

- 2005: Elektrisk automation på aut.- maskiner og anlæg (3.798 kursister) og sikrings- og alarmteknik (1.987 kursister)
- 2006: Elektrisk automation på aut.- maskiner og anlæg (5.027 kursister) og sikrings- og alarmteknik (2.123 kursister)
- 2007: Elektrisk automation på aut.- maskiner og anlæg (3.357 kursister) og tele- og datateknik (1.921 kursister)
- 2008: Elektrisk automation på aut.- maskiner og anlæg (4.732 kursister) og sikrings- og alarmteknik (2.303 kursister)

Det er i den sammenhæng værd at bemærke, at

- Det samlede aktivitetsniveau / omfanget af AMU inden for el-området i perioden 2005-2008 er steget med 12 pct. (fra 9.834 til 11.031 kursister)
- Stigningen i AMU-aktiviteten er især sket inden for FKB'erne Elektrisk automation på aut.- maskiner og anlæg og Sikrings- og alarmteknik
- På tre FKB'er har der samtidig været tale om et mindre fald i aktiviteten: Bygningers el-installationer og antennemontage (1.336 til 884 kursister), Service på hvidevare- og køleautomatik (fra 551 til 446 kursister) og Tele- og datateknik (fra 1.529 til 1.448 kursister)

Af bilagsmaterialet (registeranalysen) fremgår det endvidere, at andelen af kursister, som er beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen, samlet set har været støt stigende over de seneste fem år.

Det samme har dog andelen af kursister, som er beskæftiget i jern- og metalindustrien. Denne gruppe udgjorde i 2008 14 pct. af kursisterne, mens kursister fra bygge- og anlægsbranchen udgjorde 47 pct.

---

<sup>6</sup> Der ses i denne undersøgelse bort fra Dansk El-forbunds egen opgørelse af efteruddannelsesaktiviteten på AMU blandt medlemmerne, som er tilvejebragt på baggrund af oplysninger om udbetalt VEU-godtgørelse.

Stigningen i antallet af kursister fra jern- og metalindustrien skyldes altovervejende en stigende anvendelse af L-AUS. Af de 1.597 kursister fra jern- og metalindustrien, som deltog i el-branchens kurser i 2008, deltog stort set alle (95 pct.) i L-AUS – 1.527 kursister – svarende til 26 pct. af alle kursister.

Til sammenligning havde L-AUS-kurserne deltagelse af 1.445 kursister fra byggeanlægsbranchen i 2007 (svarende til 24 pct. af alle kursister).

Af registeroplysningerne fremgår endvidere de **tre mest anvendte AMU-kurser** blandt færdiguddannede elektrikere i 2008<sup>7</sup>:

1. L-AUS, tavle og installationsarbejde (5.630 kursister)
2. Grundlæggende PLC-teknik (416 kursister)
3. Sikringsanlæg 1 (234 kursister)

Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at virksomhederne stort set har anvendt de samme typer af kurser, hvad enten kursusarrangøren har været en grossist/leverandør, en privat kursusarrangør eller en erhvervsskole.

**De tre mest anvendte typer af kurser** har således fokuseret på:

1. Kurser som omhandler lovgivning og sikkerhed, fx L-AUS og Stærkstrømsbekendtgørelsen: grossist-leverandør (38 pct.), private kursusarrangører (37 pct.) og erhvervsskolerne (39 pct.)
2. El-automation: grossist-leverandør (23 pct.), private kursusarrangører (22 pct.) og erhvervsskolerne (22 pct.)
3. El-installationer og antenner: grossist-leverandør (23 pct.), private kursusarrangører (22 pct.) og erhvervsskolerne (29 pct.)

Det skal dog tilføjes, at de grossist-/leverandørkurser, virksomhederne har anvendt, i sammenligning med de øvrige to kursusudbydere i højere grad har handlet om ”andet inden for el-området” (25 pct.).

Ud fra spørgeskemaundersøgelsen at bedømme synes der samlet set ikke at være tale om en indholdsmæssig arbejdsdeling mellem de forskellige kursusudbydere.

### **3.1.3 Tilfredshed og effekt**

---

Samlet set peger undersøgelsen på, at der **indholdsmæssigt kun i begrænset omfang er tale om udækkede uddannelsesbehov**.

For det første viser spørgeskemaundersøgelserne, at der blandt både arbejdstagere og virksomheder er en meget *stor tilfredshed med de anvendte kurser*.

- Samlet set er det langt størstedelen af arbejdstagerne, som enten er tilfredse eller meget tilfredse med de kurser, de har deltaget i: grossist-

---

<sup>7</sup> Opgørelsen nedenfor beskriver antallet af kursister. Da samme person kan have anvendt flere kurser, vil antallet af personer være mindre.

/leverandørkurser (84 pct.), private kursusarrangører (92 pct.) og erhvervsskolerne (82 pct.).

- ✦ Blandt virksomhederne er det også størstedelen, som vurderer, at udbyttet af kurserne samlet set er enten meget stort eller stort i forhold til virksomhedens behov. Sammenlignet med medarbejderne er vurderingen dog ikke helt så positiv: grossist-/leverandørkurser (66 pct.), private kursusarrangører (75 pct.) og erhvervsskolerne (59 pct.).

I den sammenhæng skal det bemærkes, at det er grossist-/leverandørkurserne, som virksomhederne vurderer, at de har fået det mindste udbytte af. 29 pct. og 4 pct. af de virksomheder, som har anvendt disse kurser, vurderer, at de har fået henholdsvis et vist eller ringe udbytte.

For det andet er det blandt såvel virksomheder som arbejdstagere vurderingen, at de anvendte kurser har haft en *ganske stor effekt*.

- ✦ For virksomhedernes vedkommende har de kurser, virksomheden har anvendt, samlet set først og fremmest haft en positiv effekt for kvaliteten af arbejdspladsens produkter og ydelser. 82 pct. svarer her, at de anvendte kurser samlet set har haft en positiv effekt i høj grad eller nogen grad.
- ✦ For medarbejdernes vedkommende er billedet det samme. 76 pct. angiver her, at de i høj grad eller nogen grad har kunnet anvende det, de har lært på henholdsvis grossist-/leverandørkurserne og kurser arrangeret af private kursusarrangører, mens tallene er 72 pct. for erhvervsskolerne.
- ✦ I den forbindelse er det værd at bemærke, at arbejdstagerne vurderer, at kurser arrangeret af grossister/leverandører (63 pct.) og private kursusarrangører (62 pct.) især har gjort dem bedre i stand til at udføre deres daglige arbejde, mens det kun gælder for 36 pct. af de personer, som har deltaget i erhvervsskolernes AMU-kurser.

For det tredje angiver størsteparten (61 pct.) af arbejdstagerne, at de har deltaget i den rette *mængde efteruddannelse*. 5 pct. vurderer, at de har deltaget i for meget, mens 33 pct. vurderer, at de har deltaget i for lidt.

Det er i den sammenhæng vigtigt at lægge mærke til, at der ikke er nævneværdig forskel på de personer, som har deltaget i efteruddannelse og dem, der ikke har deltaget.

Blandt de personer, som har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år, angiver 32 pct., at de har deltaget i for lidt efteruddannelse, mens tallet kun er en smule højere (34 pct.) for de personer, som ikke har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år.

### 3.1.4 Kendskab til efteruddannelse

---

Samlet set viser undersøgelsen på, at arbejdstagere og virksomheder er **tilfredse med den information, de modtager** om relevante efter- og videreuddannelsesmuligheder.

- ✦ 51 pct. af arbejdstagerne angiver, at de har et godt overblik over relevante kursusmuligheder
- ✦ 84 pct. af virksomhederne angiver, at de ikke savner yderligere informationer om efteruddannelse

Undersøgelsen viser endvidere, at cirka halvdelen af såvel virksomheder som arbejdstagere, som kender til mulighederne med *el-fagets kompetenceudviklingsfond*.

- ✦ 50 pct. af arbejdstagerne kender til el-fagets kompetenceudviklingsfond, hvoraf 75 pct. er bekendt med mulighederne for at søge tilskud til efter- og videreuddannelse (svarende til 37,5 pct. af alle arbejdstagere)
- ✦ 49 pct. af virksomheder kender til el-fagets kompetenceudviklingsfond, hvoraf 62 pct. er bekendt med mulighederne for at søge tilskud til efter- og videreuddannelse (svarende til 30 pct. af alle virksomheder).
- ✦ 22 pct. af virksomhederne har ansøgt fonden inden for det seneste år, hvoraf 82 pct. opnåede støtte.

Undersøgelsen viser dog, at virksomhederne har et mere præcist *kendskab* til, hvilke kursusmuligheder der findes end arbejdstagerne.

- ✦ Virksomhedernes primære informationskilder: El-fagets kursuskatalog (70 pct.), grossisternes/leverandørernes kursuskataloger (54 pct.) og TEKNIQs hjemmeside (31 pct.).
- ✦ Medarbejdernes primære informationskilder: Få kan angive, hvor de fik kendskab til de kurser, de har deltaget i inden for det seneste år.

Arbejdstagernes manglende evne til at sige, hvor de fik kendskab til de kurser, de har deltaget i, kunne indikere, at det er virksomhederne, som vælger, hvilke efteruddannelsesaktiviteter medarbejderne skal deltage i.

Selvom virksomhederne primært kender til mulighederne for efteruddannelse via el-fagets kursuskatalog, er det værd at bemærke, at mere end halvdelen af virksomhederne har fået kendskab til kurser via grossisternes/leverandørernes kursuskataloger.

I et *fremadrettet perspektiv* foretrækker såvel arbejdstagere som virksomheder altovervejende at modtage informationer om efteruddannelse via trykte kursuskataloger.

- ✦ 61 pct. af medarbejderne foretrækker at modtage information via trykte kursuskataloger fra el-faget.

- ✦ 56 pct. af virksomhederne foretrækker at modtage informationer om efteruddannelse via trykte kataloger generelt, henholdsvis 63 pct. 57 pct. foretrækker grossisternes/leverandørernes og erhvervsskolernes kursuskataloger, mens 49 pct. foretrækker at modtage informationer via hjemmesiden [www.elkurser.dk](http://www.elkurser.dk).

Endeligt er det under halvdelen af både arbejdstagere og virksomheder, som er bekendt med, at der på el-området er oprettet *garantikurser* inden for AMU.

- ✦ 35 pct. af virksomhederne er bekendt med, at der er oprettet garantikurser
- ✦ 40 pct. af arbejdstagerne er bekendt med, at der er oprettet garantikurser

### 3.1.5 Motivation for at anvende efteruddannelse

---

Hvad angår motivationen eller årsagerne til at anvende efteruddannelse generelt, så viser analysen, at der **blandt arbejdstagerne er et stort ønske om læring**.

- ✦ 71 pct. af de arbejdstagere, der har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år, begrundet det med et eget ønske om at lære nye faglige færdigheder, mens 67 pct. begrundet det med at vedligeholde faglige færdigheder.
- ✦ 54 pct. af dem, der har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år, angiver dog samtidig, at det var et krav fra virksomheden, at de skulle deltage i efteruddannelse.

Hvad angår virksomhedernes motivation for at anvende efteruddannelse, viser analysen, at det er under en tredjedel af virksomhederne, som har anvendt efteruddannelse for at **imødekomme medarbejdernes ønsker**.

- ✦ 31 pct. af virksomhederne angiver således, at formålet eller hensigten med de kursusaktiviteter, som virksomheden har anvendt inden for det seneste år, har været at opfylde ønsker fra medarbejdere

Samlet set synes der dog blandt de virksomheder, som har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år, at være en **klar bevidsthed om, hvorfor efteruddannelse er vigtig**<sup>8</sup>.

- ✦ Det afgørende for virksomhedernes anvendelse af efteruddannelse har først og fremmest været at gøre medarbejderne i stand til at beherske ny teknologi (59 pct.) og leve op til lovpligtige kvalifikationskrav (52 pct.).

### 3.1.6 Barrierer for at anvende i AMU

---

Samlet set peger undersøgelsen på, at der er tale om **tre væsentlige barrierer** for at anvende AMU:

---

<sup>8</sup> På baggrund af analysen er der ikke statistisk grundlag for at konkludere, om der her er forskel i forhold til virksomhedsstørrelse. Det skal dog siges, at der blandt de 60 virksomheder, som svarer "beherske ny teknologi" er 13 virksomheder med 0-10 ansatte, 16 med 11-20 samt 13 med over 20 ansatte.

1. Virksomhederne har for travlt til at sende medarbejdere på efteruddannelse
2. Medarbejderne oplever ikke at have behov for efteruddannelse
3. Forventninger til kvaliteten af undervisningen og skolernes tilrettelæggelse

Barrierer for at anvende AMU skal for det første findes ved at se på den gruppe, som *ikke har anvendt nogen efteruddannelse* inden for det seneste år<sup>9</sup>.

- ✚ 61 pct. af de virksomheder, som ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år (17 pct. af virksomhederne) angiver, at de i høj grad eller i nogen grad har haft for travlt til at sende medarbejdere af sted.
- ✚ Blandt medarbejderne er det dog kun 18 pct., som peger på, at deres manglende deltagelse i efteruddannelse skyldes, at der ifølge arbejdsgiveren ikke var tid.
- ✚ Blandt medarbejderne synes den vigtigste barriere at være, at de ikke selv oplever at have et behov (36 pct.).

Barrierer skal for det andet findes ved at se på den gruppe, som indenfor det seneste år har *anvendt grossister/leverandører* (60 virksomheder svarende til 59 pct. af virksomhederne).

Her viser analysen nemlig, at der for virksomhedernes vedkommende i en vis udstrækning ikke kun er tale om et aktivt tilvalg, men også et aktivt fravalg af AMU.

- ✚ 60 pct. af angiver, at valget af grossister/leverandører skyldes, at de i højere grad end AMU matchede virksomhedens behov
- ✚ 65 pct. angiver, at kurserne blev afholdt på tidspunkter, som passede virksomheden bedst
- ✚ 50 pct. angiver, at kurserne kunne afholdes på virksomheden.

For det tredje skal barriererne findes ved at se på de *forventninger*, arbejdstagere og virksomheder har til AMU, når de bliver bedt om at sammenligne med grossister/leverandører.

- ✚ Hvad angår virksomhederne, er det samlet set 39 pct. af virksomhederne, som foretrækker grossist-/leverandørkurser frem for erhvervsskolernes AMU-kurser, hvis virksomheden skal vælge.

Kigger man så på, om det gør en forskel, om virksomheden har anvendt AMU – og dermed har nogle forventninger til AMU, som er begrundet i faktiske erfaringer, så ser tallene dog noget anderledes ud:

- ✚ Samlet set vil 47 pct. af de virksomheder, der ikke har anvendt AMU, foretrække grossist/leverandørkurser frem for erhvervsskolernes AMU-kurser,

---

<sup>9</sup> Da der kun er 18 virksomheder, som ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år, kan der ikke laves valide kryds mellem årsager til ikke at anvende og virksomhedsstørrelse. Dog er det vigtigt at være opmærksom på, at 14 af de 18 virksomheder har mellem 0-10 ansatte, 3 har mellem 10-20, mens der kun er en virksomhed, som har over 25 ansatte.

mens det kun gælder for 29 pct. af de virksomheder, som har anvendt AMU inden for det seneste år.

Kigger man på de konkrete forventninger, er billedet grundlæggende det samme. De virksomheder, som har anvendt AMU, har generelt mere positive forventninger til AMU end de virksomheder, der ikke har anvendt AMU.

Det gælder fx forventningen om, at grossist-/leverandørkurser vil gøre medarbejderne bedre i stand til at udføre deres daglige arbejde end erhvervsskolernes AMU-kurser vil:

- 41 pct. af de virksomheder, som ikke har anvendt AMU, forventer, at grossist-/leverandørkurser vil gøre medarbejderne bedre i stand til at udføre deres daglige arbejde end erhvervsskolernes AMU-kurser vil, mens det kun er 26 pct. af de virksomheder, som faktisk har anvendt AMU inden for det seneste år, der har denne forventning.

Konklusionen er med andre ord, at virksomhedernes forventninger til AMU delvist kan karakteriseres som ”fordomme” – forstået på den måde, at forventninger til AMU snarere er baseret på ”det man hører” eller erfaringer fra tidligere – og dermed ikke på faktiske erfaringer inden for det seneste år.

### **3.1.7 Fremtidige behov**

---

Samlet set viser spørgeskemaundersøgelsen, at størstedelen af arbejdstagerne - uanset om de har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år - er **interesseret i at deltage i efteruddannelse** inden for det kommende år.

I den forbindelse er det værd at lægge mærke til, at arbejdstagerne først og fremmest er interesseret i almene kurser, som fx dansk, engelsk og matematik.

- 85 pct. af arbejdstagerne vil gerne deltage i et kursusforløb (igen) inden for det kommende år.
- 47 pct. af de arbejdstagere, som er interesseret i at deltage i kursusforløb i det kommende år, er interesseret i kurser, som vedrører nye regler og bekendtgørelser, mens 44 pct. og 37 pct. er interesseret i kurser vedrørende henholdsvis styring / automatik og energieffektivisering (fx genvinding).
- El-området er kendetegnet ved at være omfattet af en lang række regler for elinstallation, så i det lys er det ikke så overraskende, at kurser om regler og bekendtgørelser er så efterspurgt blandt arbejdstagerne. Et spørgsmål kunne her være, om det er tilstrækkeligt, hvis det i løbet af det kommende år kun er 47 pct. af de medarbejdere, som deltager i efteruddannelse, som deltager i kurser vedrørende nye regler og bekendtgørelser.
- Derudover er det værd at bemærke, at 35 pct. af arbejdstagerne efterspørger højteknologiske kurser vedrørende intelligente bygningsinstallationer, fx IHC.

Hvad angår virksomhedernes fremtidige behov, viser analysen, at virksomhederne både efterspørger et **bestemt kursusindhold** og har **krav i forhold til tilrettelæggelsen** af kurserne.

- Indholdsmæssigt efterspørger virksomhederne to forskellige typer af kurser lige meget: kurser som omhandler lovgivning og sikkerhed (98 pct.) og højteknologiske kurser (97 pct.).
- Derudover lægger virksomhederne blandt andet vægt på, at kurset har et højt fagligt niveau (97 pct.), underviserens kvalifikationer (97 pct.) samt at kurserne kan tilrettelægges på tidspunkter, der passer virksomheden bedst, fx om aftenen (90 pct.).

## 3.2 Vvs-området

---

### 3.2.1 Omfang og varighed

---

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at under en femtedel af arbejdstagerne har anvendt AMU inden for det seneste år, mens under en tiendedel har anvendt henholdsvis grossist-/leverandørkurser og kurser arrangeret af private kursusarrangører.

Derudover viser undersøgelsen, at næsten to tredjedele ikke har deltaget i nogen former for efteruddannelse inden for det seneste år<sup>10</sup>.

- ✚ 8 pct. har deltaget i grossist-/leverandørkurser inden for det seneste år
- ✚ 9 pct. har deltaget i kurser arrangeret af private kursusleverandører inden for det seneste år
- ✚ 17 pct. har deltaget i erhvervsskolernes AMU-kurser inden for det seneste år
- ✚ 7 pct. har deltaget i almene kurser inden for det seneste år
- ✚ 37 pct. har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år
- ✚ 63 pct. har ikke deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år

**De arbejdstagere, som ikke har deltaget i et kursus inden for det seneste år,** har grundlæggende den samme profil, som de personer, der har deltaget i efteruddannelse.

Den begrænsede anvendelse af efteruddannelse er samlet set et generelt problem, som gælder alle typer af arbejdstagere inden for vvs-området.

Når man sammenligner fx aldersgrupper, virksomhedstyper og virksomhedsstørrelse, så er der alt i alt tale om ganske små statistiske forskelle mellem de to grupper, som man skal være varsom med at overfortolke.

- ✚ Ser man som helhed på, hvilke aldersgrupper der ikke deltager i efteruddannelse, er det særligt de ældste mellem 60 og 69 år (76 pct.) og de yngste mellem 20 og 29 år (73 pct.).
- ✚ Arbejdstagere i installationsvirksomheder deltager generelt set en smule mindre i efteruddannelse end de personer, der er ansat i industrien.

66 pct. af alle de medarbejdere, der er ansat i installationsvirksomheder, har ikke deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år, mens det "kun" gælder for 60 pct. af de arbejdstagere, som er ansat i industrivirksomheder.

---

<sup>10</sup> Arbejdstagerne har i spørgeskemaundersøgelsen haft mulighed for at svare, om de har deltaget eller ikke deltaget i flere forskellige kursustyper. Tallene summer derfor ikke til 100 pct.

- 28 pct. af de arbejdstagere, der ikke har anvendt efteruddannelse inden for dets seneste år, er ansat i små virksomheder med under 10 ansatte.

Som helhed betragtet er det dog ikke kun arbejdstagere i små virksomheder, som ikke kommer af sted på efteruddannelse.

Faktisk synes problemet at være størst for de arbejdstagere, der er ansat i mellemstore virksomheder med 26-50 ansatte, hvor 73 pct. ikke har været på efteruddannelse inden for det seneste år.

Alt i alt synes virksomhedsstørrelsen grundlæggende ikke at spille den store rolle.

Hvad angår **varigheden af de kurser, arbejdstagerne har deltaget i**, er AMU-kurserne generelt af længere varighed end både grossist-/leverandørkurser og kurser arrangeret af private kursusarrangører.

- 18 pct. af de anvendte AMU-kurser har haft en længde på 6-10 dage, mens dette kun gælder for 7 pct. og 14 pct. af henholdsvis grossist-/leverandørkurserne og de kurser, der er arrangeret af private kursusarrangører.
- 42 pct. af grossist-/leverandørkurserne har haft en varighed på en dag, mens dette gælder for 25 pct. og 11 pct. for henholdsvis kurser arrangeret af private kursusarrangører og erhvervsskolernes AMU-kurser.

Hvad angår **virksomhedernes anvendelse af efteruddannelse**, viser analysen, at virksomhederne har anvendt grossist-/leverandørkurser og erhvervsskolernes AMU-kurser i stort set samme omfang inden for det seneste år.

Mere end en tredjedel af virksomhederne har slet ikke anvendt efteruddannelse indenfor det seneste år<sup>11</sup>.

- 43 pct. har anvendt grossist-/leverandørkurser inden for det seneste år
- 18 pct. har anvendt kurser arrangeret af private kursusleverandører inden for det seneste år
- 46 pct. har anvendt erhvervsskolernes AMU-kurser inden for det seneste år
- 1 pct. har anvendt almene kurser inden for det seneste år
- 63 pct. har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år
- 37 pct. har ikke deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år

**De virksomheder, der ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år**, skiller sig grundlæggende kun ud på ét væsentligt punkt, nemlig virksomhedernes HR-praksis.

---

<sup>11</sup> Virksomheder har i spørgeskemaundersøgelsen haft mulighed for at svare, om de har anvendt eller ikke anvendt flere forskellige kursustyper. Tallene summer derfor ikke til 100 pct.

Uanset om man kigger på ejerforhold, størrelse eller opgaveområde, så er der grundlæggende tale om den samme type virksomheder, som anvender efteruddannelse og ikke anvender efteruddannelse.

- ✦ Selvom 82 pct. af de virksomheder, som ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år, er små virksomheder med under 10 ansatte, så ser det generelle billede anderledes ud.

Ser man på alle virksomheder med under 10 ansatte er det nemlig næsten de samme andele, som henholdsvis har anvendt (49,5 pct.) og ikke anvendt (51,5 pct.) efteruddannelse.

Hvad angår virksomhedernes HR-praksis er billedet dog anderledes. Her er der nemlig en klar tendens til, at de virksomheder, som anvender systematisk uddannelsesplanlægning og arbejder med kompetenceudvikling, også bruger mere efteruddannelse.

- ✦ 63 pct. af de virksomheder, der ikke har anvendt efteruddannelse, udleder *ikke* fremtidige uddannelsesbehov ud fra virksomhedens strategiplaner, mens dette kun gælder for 29 pct. af de virksomheder, som har anvendt henholdsvis AMU- og grossist/leverandørkurser.
- ✦ 80 pct. af de virksomheder, der *ikke* har anvendt efteruddannelse, anvender *ikke* systematiske individuelle uddannelsesplaner
- ✦ Henholdsvis 43 pct. og 40 pct. af de virksomheder, som har anvendt AMU og grossist/leverandørkurser, anvender ikke systematiske individuelle uddannelsesplaner
- ✦ 46 pct. af de virksomheder, der *ikke* har anvendt efteruddannelse, anvender ikke medarbejdersamtaler (MUS)
- ✦ Henholdsvis 11 pct. og 6 pct. af de virksomheder, som har anvendt AMU og grossist/leverandørkurser, anvender ikke systematiske individuelle uddannelsesplaner.

### 3.2.2 Indhold af efteruddannelse

---

Spørgsmålet om hvilke konkrete kurser, der har været mest anvendt på vvs-området, er i denne analyse opgjort på baggrund af to forskellige datakilder<sup>12</sup>:

1. Registeroplysninger fra Undervisningsministeriet: skolernes indberetninger af AMU-aktiviteten fordelt på FKB-niveau (2005-2008) og kursusniveau (de 10 mest anvendte AMU-mål i 2009).

---

<sup>12</sup> Der ses i denne undersøgelse bort fra Blik- og Rørarbejderforbundets egen opgørelse af efteruddannelsesaktiviteten på AMU blandt medlemmerne, som er tilvejebragt på baggrund af oplysninger om udbetalt VEU-godtgørelse.

2. Spørgeskemaundersøgelse til TEKNIQs medlemsvirksomheder: repræsentativ opgørelse af hvilke typer af kurser og kursusleverandører, virksomhederne har anvendt indenfor det seneste år.

Af registeroplysningerne fremgår det, at den **samme FKB har været den mest anvendte de seneste fire år:**

- ✚ 2005: Servicering af varme og sanitet (1.349 kursister) og installation af varme, vand og afløb (884 kursister)
- ✚ 2006: Servicering af varme og sanitet (1.389 kursister) og installation af varme, vand og afløb (611 kursister)
- ✚ 2007: Servicering af varme og sanitet (1.119 kursister) og installation af varme, vand og afløb (445 kursister)
- ✚ 2008: Servicering af varme og sanitet (1.125 kursister) og installation af varme, vand og afløb (500 kursister)

Det er i den sammenhæng værd at bemærke, at

- ✚ Det samlede aktivitetsniveau / omfang er AMU faldt i perioden 2006-2008 med 20 pct. (fra 2.404 til 1.906). Aktiviteten er i denne periode øvrigt faldet på alle<sup>13</sup>.
- ✚ Der er samlet set er tale om forholdsvis få kursister (1.906 i 2008)
- ✚ ”Servicering af varme og sanitet” er den klart mest anvendt FKB med 55 pct. af alle kursister

Det faldende aktivitetsniveau inden for vvs-området skal ses i lyset af, at det samlede aktivitetsniveau faktisk har været stigende i samme periode inden for el.- og vvs-branchen:

- ✚ Det samlede aktivitetsniveau på el- og vvs-branchen AMU-kurser (alle ETIE-FKB'er) er fra 2005 til 2008 samlet set steget med 19 pct. (fra 11.018 til 13.169 kursister)
- ✚ Det samlede aktivitetsniveau inden for bygge- og anlægsbranchen er steget med 23 pct. (fra 4.553 til 5.607) fra 2005 til 2008

Af registeroplysningerne fremgår endvidere de **tre mest anvendte AMU-kurser** blandt færdiguddannede vvs'ere i 2008<sup>14</sup>:

1. Eftersyn og service af fjernvarmeanlæg (268 kursister)
2. Fejlfinding og -retning af varmeprod. gasfyr kedel (126 kursister)
3. Certificering inden for gasområdet under 135 kW (104 kursister)

Det er i den sammenhæng værd at bemærke, at

---

<sup>13</sup> Aktiviteten for 2005 atypisk på grund af et særligt lovkrav, der bevirkede en betydelig større aktivitet på FKB'en "Industrielle rørsystemer og anlæg". Ved at anvende 2006 som udgangspunkt fås derfor en mere præcist beskrivelse af udviklingen. Tallene for 2005 fremgår dog af bilagsmaterialet (tabel 3.24).

<sup>14</sup> Opgørelsen nedenfor beskriver antallet af kursister. Da samme person kan have anvendt flere kurser, vil antallet af personer være mindre.

- ✦ Langt størstedelen af de kursister, som har anvendt de mest populære AMU-kurser, er beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen. Fx var 82 pct. af alle kursister på Eftersyn og service af fjernvarmeanlæg i 2008 beskæftiget inden for bygge- og anlægsbranchen.
- ✦ Derudover skal det nævnes, at de mest anvendte AMU-kurser er nogenlunde ligeligt i forhold til aldersgrupper, geografi (regioner).

Ud fra spørgeskemaundersøgelsen at bedømme synes der samlet set at være tale om en **indholdsmæssig arbejdsdeling** mellem de forskellige kursusudbydere.

Trods et mindre overlap er der nemlig nogle typer af kurser, som typisk er arrangeret af henholdsvis grossister/leverandører, privat kursusarrangører eller erhvervsskoler.

- ✦ *Typiske kurser (grossister/leverandører)*: her er der overvejende tale om tre typer af kurser, nemlig installationsteknik (46 pct.), energiteknik (29 pct.) samt ”andet inden for vvs-området” (29 pct.).
- ✦ *Typiske kurser (private kursusarrangører)*: Her benytter virksomhederne på denne ene side de samme typer af kurser som hos grossisterne/leverandørerne, om end i mindre omfang hvad angår de to første typer af kurser: installationsteknik (30 pct.), energiteknik (25 pct.) samt ”andet inden for vvs-området” (30 pct.).

Selvom der er tale om små tal, er det værd at bemærke, at vvs-virksomhederne i sammenligning med de to andre kursusudbydere, bruger de private kursusarrangører til almene kurser.

- ✦ *Typiske kurser (erhvervsskoler)*: her er der altovervejende tale om én bestemt type af kursus, nemlig kurser som omhandler lovgivning og sikkerhed, fx § 26-kurser (43 pct.).

### 3.2.3 Tilfredshed og effekt

---

Samlet set peger undersøgelsen på, at der **indholdsmæssigt kun i begrænset omfang er tale om udækkede uddannelsesbehov**.

For det første viser spørgeskemaundersøgelserne, at der blandt både arbejdstagere og virksomheder er en meget *stor tilfredshed med de anvendte kurser*.

- ✦ Samlet set er det langt størstedelen af arbejdstagerne, som enten er tilfredse eller meget tilfredse med de kurser, de har deltaget i: grossist-/leverandørkurser (76 pct.), private kursusarrangører (89 pct.) og erhvervsskolerne (86 pct.).
- ✦ Blandt virksomhederne er det også størstedelen, som vurderer, at udbyttet af kurserne samlet set er enten meget stort eller stort i forhold til virksomhedens behov. Sammenlignet med medarbejderne er vurderingen dog ikke helt så po-

sitiv – særligt ikke i forhold til erhvervsskolerne: grossist-/leverandørkurser (66 pct.), private kursusarrangører (75 pct.) og erhvervsskolerne (52 pct.).

For det andet er det blandt såvel virksomheder som arbejdstagere vurderingen, at de anvendte kurser har haft en *ganske stor effekt*.

- ✚ For virksomhedernes vedkommende har de kurser, virksomheden har anvendt, samlet set først og fremmest haft en positiv effekt på kvaliteten af arbejdspladsens produkter og ydelser samt medarbejdernes motivation. Henholdsvis 72 pct. og 70 pct. svarer her, at de anvendte kurser samlet set har haft en positiv effekt i høj grad eller i nogen grad.
- ✚ For medarbejdernes vedkommende er billedet det samme. 65 pct. angiver her, at de i høj grad eller i nogen grad har kunnet anvende det, de har lært på grossist-/leverandørkurserne, mens tallene for private kursusarrangører og for erhvervsskolerne er henholdsvis 85 og 71 pct.
- ✚ Selvom der er tale om små tal, er det værd at bemærke, at arbejdstagerne vurderer, at kurser arrangeret af grossister/leverandører (61 pct.) især har gjort dem bedre i stand til at udføre deres daglige arbejde, mens det kun gælder for 42 pct. af de personer, som har deltaget i erhvervsskolernes AMU-kurser.

For det tredje angiver størsteparten (60 pct.) af arbejdstagerne, at de har deltaget i den rette *mængde efteruddannelse*. Kun 3 pct. vurderer, at de har deltaget i for meget, mens 36 pct. vurderer, at de har deltaget i for lidt.

Her er det på den ene side værd at bemærke, at det særligt er de personer, som ikke har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år, som vurderer, at de har deltaget i for lidt efteruddannelse. 40 pct. af de personer, som ikke har deltaget i efteruddannelse, vurderer, at de har deltaget i for lidt, mens det kun gælder for 29 pct. af dem, som har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år.

På den anden side er det dog også værd at bemærke, at 55 pct. af de personer, som ikke har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år, vurderer, at de har deltaget i den rette mængde – dvs. ingenting. En stor del af de arbejdstagere, som ikke har været på efteruddannelse er altså også tilfredse med, at det forholder sig sådan.

### 3.2.4 Kendskab til efteruddannelse

---

Samlet set viser undersøgelsen, at arbejdstagere og virksomheder er **tilfredse med den information, de modtager** om relevante efter- og videreuddannelsesmuligheder.

- ✚ 50 pct. af arbejdstagerne angiver, at de har et godt overblik over relevante kursusmuligheder
- ✚ 88 pct. af virksomhederne angiver, at de ikke savner yderligere informationer om efteruddannelse

Undersøgelsen viser dog, at virksomhederne har et mere præcist *kendskab* til, hvilke kursusmuligheder der findes end arbejdstagerne.

- ✦ Virksomhedernes primære informationskilder: Vvs-branchens kursuskatalog (59 pct.), erhvervsskolernes kursuskataloger (39 pct.), grossisternes/leverandørernes kursuskataloger (35 pct.) og TEKNIQs hjemmeside (30 pct.).
- ✦ Medarbejdernes primære informationskilder: Få kan angive, hvor de fik kendskab til de kurser, de har deltaget i inden for det seneste år.

Arbejdstagernes manglende evne til at sige, hvor de fik kendskab til de kurser, de har deltaget i, kunne indikere, at det er virksomhederne, som vælger, hvilke efteruddannelsesaktiviteter medarbejderne skal deltage i.

I et *fremadrettet perspektiv* foretrækker såvel arbejdstagere som virksomheder altovervejende at modtage informationer om efteruddannelse via trykte kursuskataloger.

- ✦ 73 pct. af medarbejderne foretrækker at modtage information via trykte kursuskataloger fra vvs-branchen, mens 65 pct. foretrækker at modtage informationerne via opslag i fagbladet.
- ✦ 66 pct. af virksomhederne foretrækker at modtage informationer om efteruddannelse via trykte kataloger generelt, 61 pct. og 51 pct. foretrækker henholdsvis erhvervsskolernes og grossisternes/leverandørernes kursuskataloger, mens 41 pct. foretrækker at modtage informationer via hjemmesiden [www.vvskurser.dk](http://www.vvskurser.dk)

Endeligt er det under en tredjedel af både arbejdstagere og virksomheder, som er bekendt med, at der på vvs-området er oprettet *garantikurser* inden for AMU.

- ✦ 31 pct. af virksomhederne er bekendt med, at der er oprettet garantikurser
- ✦ 31 pct. af arbejdstagerne er bekendt med, at der er oprettet garantikurser

### **3.2.5 Motivation for at anvende efteruddannelse**

---

Hvad angår motivationen eller årsagerne til at anvende efteruddannelse generelt, så viser analysen, at der **blandt arbejdstagerne er et stort ønske om læring**.

- ✦ 75 pct. af de arbejdstagere, der har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år, begrundet det med et eget ønske om at lære nye faglige færdigheder, mens 68 pct. begrundet det med at vedligeholde faglige færdigheder.
- ✦ 36 pct. af dem, der har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år, angiver dog samtidig, at det var et krav fra virksomheden, at de skulle deltage i efteruddannelse.

I sammenligning med el-området synes denne andel at være forholdsvis lille, hvilket kunne indikere, at vvs-virksomhederne ikke i så høj grad som el-

virksomhederne kræver af deres medarbejdere, at de skal deltage i efteruddannelse.

Samlet set synes der derfor blandt de vvs-virksomheder, der har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år, kun at være en **vis bevidsthed om, hvorfor efteruddannelse er vigtig**<sup>15</sup>.

- ✦ Det afgørende for virksomhedernes anvendelse af efteruddannelse har først og fremmest været at gøre medarbejderne i stand til at beherske ny teknologi (48 pct.) og leve op til lovpligtige kvalifikationskrav (38 pct.).

### 3.2.6 Barrierer for at anvende i AMU

---

Samlet set peger undersøgelsen på, at der er tale om **tre væsentlige barrierer** for at anvende AMU:

1. Virksomhederne har for travlt til at sende medarbejdere på efteruddannelse
2. Medarbejderne oplever ikke at have behov for efteruddannelse
3. Forventninger til kvaliteten af undervisningen og skolernes tilrettelæggelse

Barrierer for at anvende AMU skal for det første findes ved at se på den gruppe, som *ikke har anvendt nogen efteruddannelse* inden for det seneste år<sup>16</sup>.

- ✦ 70 pct. af de virksomheder, som ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år (37 pct. af virksomhederne) angiver, at de i høj grad eller nogen grad har haft for travlt til at sende medarbejdere af sted.
- ✦ Blandt medarbejderne er det dog kun 15 pct., som peger på, at deres manglende deltagelse i efteruddannelse skyldes, at der ifølge arbejdsgiveren ikke var tid.
- ✦ Blandt medarbejderne synes den vigtigste barriere at være, at de ikke selv oplever at have et behov (32 pct.).

Barrierer skal for det andet findes ved at se på den gruppe, som indenfor det seneste år har *anvendt grossister/leverandører* (47 virksomheder svarende til 43 pct. af virksomhederne).

Her viser analysen nemlig, at der for virksomhedernes vedkommende i en vis udstrækning ikke kun er tale om et aktivt tilvalg, men også et aktivt fravalg af AMU.

- ✦ 70 pct. af angiver, at valget af grossister/leverandører skyldes, at de i højere grad end AMU matchede virksomhedens behov

---

<sup>15</sup> På baggrund af analysen er der i ikke statistisk grundlag for at konkludere, om der her er forskel i forhold til virksomhedsstørrelse. Det skal dog siges, at der blandt de 53 virksomheder, som svarer "beherske ny teknologi" er 24 virksomheder med 0-10 ansatte, 16 med 11-20 samt 13 med over 20 ansatte.

<sup>16</sup> Da der kun er 41 virksomheder, som ikke har anvendt efteruddannelse inden for det seneste år, kan der ikke laves valide kryds mellem årsager til ikke at anvende og virksomhedsstørrelse. Dog er det vigtigt at være opmærksom på, at 14 af de 18 virksomheder har mellem 0-10 ansatte, 3 har mellem 10-20, mens der kun er en virksomhed, som har over 25 ansatte.

- 68 pct. angiver, at kurserne blev afholdt på tidspunkter, som passede virksomheden bedst
- 40 pct. angiver, at kurserne kunne afholdes på virksomheden.

For det tredje skal barriererne findes ved at se på de *forventninger*, som arbejdstagere og virksomheder har til AMU, når de bliver bedt om at sammenligne med grossister/leverandører.

- Hvad angår virksomhederne, er det samlet set 34 pct. af virksomhederne, som foretrækker grossist-/leverandørkurser frem for erhvervsskolernes AMU-kurser, hvis virksomheden skal vælge.

Kigger man så på, om det gør en forskel, om virksomheden har anvendt AMU – og dermed har nogle forventninger til AMU, som er begrundet i faktiske erfaringer, så ser tallene dog noget anderledes ud:

- Samlet set vil 37 pct. af de virksomheder, der ikke har anvendt AMU, foretrække grossist/leverandørkurser frem for erhvervsskolernes AMU-kurser, mens det kun gælder for 29 pct. af de virksomheder, som har anvendt AMU inden for det seneste år.

Kigger man på de konkrete forventninger, er billedet grundlæggende det samme. De virksomheder, som har anvendt AMU, har generelt mere positive forventninger til AMU end de virksomheder, der ikke har anvendt AMU.

Det gælder fx forventningen om, at grossist-/leverandørkurser er på et højere fagligt niveau end erhvervsskolernes AMU-kurser:

- 31 pct. af de virksomheder, som ikke har anvendt AMU, forventer, at grossist-/leverandørkurser er på et højere fagligt niveau end erhvervsskolernes AMU-kurser, mens tallet er halvt så stort (15 pct.) for de virksomheder, som faktisk har anvendt AMU inden for det seneste år.

Konklusionen er med andre ord, at virksomhedernes forventninger til AMU delvist kan karakteriseres som ”fordomme” – forstået på den måde, at forventninger til AMU snarere er baseret på ”det man hører” eller erfaringer fra tidligere – og dermed ikke på faktiske erfaringer inden for det seneste år.

### 3.2.7 Fremtidige behov

---

Samlet set viser spørgeskemaundersøgelsen, at størstedelen af arbejdstagerne - uanset om de har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år - er **interesseret i at deltage i efteruddannelse** inden for det kommende år.

- 82 pct. af arbejdstagerne vil gerne deltage i et kursusforløb (igen) inden for det kommende år
- 41 pct. af de arbejdstagere, som er interesseret i at deltage i kursusforløb i det kommende år, er interesseret i kurser, som vedrører vedvarende energi (fx jordvarme og solvarme), mens 35 pct. og 31 pct. er interesseret i kurser vedrø-

rende henholdsvis energieffektivisering (fx genvinding) og fjernvarme. Kun 28 pct. er interesseret i kurser vedrørende nye regler og bekendtgørelser.

- ✦ De kurser, som fokuserer på klima- og energiforbedringer, er tilsyneladende de mest efterspurgte.
- ✦ Vvs-området er derudover omfattet af en del certifikatregler, særligt på energiområdet. Et spørgsmål kunne her være, om det er tilstrækkeligt, hvis det i løbet af det kommende år kun er 28 pct. af de medarbejdere, som deltager i efteruddannelse, som deltager i kurser vedrørende nye regler og bekendtgørelser

Hvad angår virksomhedernes fremtidige behov, viser analysen, at virksomhederne både efterspørger et **bestemt kursusindhold** og har **krav i forhold til tilrettelæggelsen** af kurserne.

- ✦ Indholdsmæssigt efterspørger virksomhederne to forskellige typer af kurser lige meget: kurser som omhandler lovgivning og sikkerhed (98 pct.) og højteknologiske kurser (97 pct.).
- ✦ Derudover lægger virksomhederne blandt andet vægt på, at kurset har et højt fagligt niveau (95 pct.), underviserens kvalifikationer (95 pct.) samt at kurserne kan tilrettelægges på tidspunkter, der passer virksomheden bedst, fx om aftenen (83 pct.).
- ✦ Selvom der er tale om mere end halvdelen af virksomhederne, er det værd at lægge mærke til, at muligheden for at afholde kurset på virksomheden er den faktor, som er mindst afgørende (60 pct.).

## 4. Konklusioner fra temakonference

Denne del af rapporten rummer rapportens hovedkonklusioner.

Hovedkonklusionerne er fremkommet på baggrund af temakonferencen, hvor resultaterne af kortlægningsanalysen blev drøftet med repræsentanter fra henholdsvis el-området og vvs-området.

Hovedkonklusionerne er struktureret i de **tre temaer**, som i dialog med opdragsgiver var udpeget som omdrejningspunkt for konferencen<sup>17</sup>:

- ✚ *Brug af efteruddannelse*: Omfanget af efteruddannelse (aktivitetsniveauet), motivation og barrierer, tilfredshed og effekt samt holdninger til (offentlig) efteruddannelse
- ✚ *Markedsføring af AMU*: Informationsbehov, kendskab til (offentlige) efteruddannelse og (foretrukne) medievalg
- ✚ *Tilrettelæggelse af AMU*: Forventninger til AMU kontra grossister/leverandører

Derudover er hovedkonklusionerne inddelt i **to typer**:

- ✚ *Hovedudfordringer*: udpegning af hovedproblemer og kvalificering af kortlægningsanalysens resultater
- ✚ *Fremadrettede tiltag*: Fremadrettede løsninger på de enkelte hovedproblemer.

### 4.1 El-området

---

#### 4.1.1 Hovedudfordringer

---

På el-området knytter udfordringerne sig til alle tre temaer: brugen af efteruddannelse, markedsføringen af AMU og tilrettelæggelsen af AMU.

Hvad angår **brugen af efteruddannelse**, peger deltagerne på temakonferencen på følgende udfordringer:

- ✚ *Aktivitetsniveauet på AMU er samlet set ikke højt nok:*

For det første er det ikke i sig selv tilfredsstillende, at el-området anvender AMU i højere omfang end øvrige brancher. Målestokken for, hvornår AMU anvendes tilstrækkeligt, skal være branchens egne kompetencebehov set i for-

---

<sup>17</sup> Inden for hvert af de tre temaer blev der på konferencen fremsat et eller flere statements som oplæg til diskussion af hvert tema (se bilagsrapport).

hold til de fremtidige strategiske udfordringer, fx behovet for at kunne levere teknisk avancerede løsninger til slutkunderne.

For det andet har anvendelsen af AMU været betydeligt højere det seneste år sammenlignet med foregående år. Udgangspunktet for diskussionen er derfor et ”unormalt” højt niveau.

✦ *Aktivitetsniveauet på de højteknologiske kurser er ikke højt nok:*

I stedet for at fokusere på det samlede aktivitetsniveau på AMU er det helt afgørende at se på, hvilke typer af kurser der anvendes samt hvem der anvender dem.

Udfordringen er her for det første, at en stor del af de anvendte AMU-kurser er L-AUS og bekendtgørelseskurser, som typisk anvendes af bestemte typer af medarbejdere. Det omfangsmæssige problem er derfor reelt større, end den samlede aktivitetsopgørelse antyder.

Selvom L-AUS og bekendtgørelseskurser udgør en stor del af de anvendte kurser, så er anvendelsen af disse kurser også for lav. El-området er omfattet af en lang række bekendtgørelser mv., og andelen som anvender disse kurser bør også være højere for at sikre, at el-arbejde altid udføres lovligt.

✦ *Den høje anvendelse af grossist/leverandørkurser er kun delvist et problem*

På den ene side viser spørgeskemaundersøgelsen, at der ikke er en indholdsmæssig arbejdsdeling mellem de forskellige udbydere af efteruddannelse. Grossister/leverandører afvikler fx forholdsvis mange kurser, som omhandler lovgivning og sikkerhed (fx L-AUS), som burde være dækket ind af det offentlige kursusudbud (AMU).

Derudover afvikler skolerne - som private kursusudbydere - formentlig også en række kurser som IDV-aktiviteter, som burde være dækket ind af det offentlige kursusudbud (AMU).

Grossister/leverandører og private kursusudbydere har derfor i en vis udstrækning markedsandele, som erhvervsskolerne med fordel kan forsøge at ”tilbageerobre”.

Problemerne med den høje anvendelse af grossist-/leverandørkurser synes især at være knyttet til måden, AMU markedsføres og tilrettelægges på (se nedenfor).

På den anden side er der i en vis udstrækning en god arbejdsdeling mellem de forskellige kursusudbydere. Grossister/leverandører dækker ofte et behov for spidskompetencer i forhold til konkrete produkter, som AMU ikke kan dække.

✦ *Samlet set er der kun tale om et mindre udviklingsbehov, primært inden for energiområdet.*

Hvad angår indholdet af det offentlige kursusudbud, peger deltagerne på temakonferencen på, at der kun er tale om et mindre problem.

Hvad angår **markedsføringen af AMU**, peger deltagerne på temakonferencen på følgende udfordringer:

- Størstedelen af virksomhederne savner ikke mere information om efteruddannelse, så udfordringen består her først og fremmest i at *målrette og tilrettelægge markedsføringen på en måde, så virksomheder og arbejdstagere bliver opmærksomme på, hvor de har et behov.*

Fx viser spørgeskemaundersøgelsen, at den vigtigste motivationsfaktor i forhold til at anvende efteruddannelse er at gøre medarbejderne i stand til at beherske ny teknologi. Undersøgelsen indikerer dermed, at virksomhederne er motiveret i forhold til at anvende højteknologiske kurser - udfordringen er at afdække helt konkrete behov og synliggøre mulighederne med AMU.

Hvad angår **tilrettelæggelsen af AMU**, peger deltagerne på temakonferencen på følgende udfordringer:

- *Det er en udfordring at sikre, at kurserne faktisk udbydes*

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at flere virksomheder oplever, at AMU-kurser er blevet aflyst.

På temakonferencen kom det i den sammenhæng frem, at det ikke altid skyldes aflysninger fra skolernes side. Virksomheder aflyser også til tider, når der kommer ordrer ind ad døren. Ligeledes kan det også være medarbejderne, som aflyser, hvis de fx er interesseret i at være med på en bestemt opgave.

- *Det er en udfordring at sikre, at AMU-kurserne tilrettelægges fleksibelt*

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at over halvdelen af virksomhederne har en forventning om, at grossisternes/leverandørernes kurser er lettere at passe ind tidsmæssigt. Det er derfor en udfordring for skolerne at synliggøre, at AMU også kan tilrettelægges fleksibelt.

Udfordringen hænger her helt tydeligt også sammen med længden på kurserne. En stor del af virksomhederne peger på, at AMU-kurserne ofte er for lange. Det er derfor en udfordring for skolerne at synliggøre, at AMU-kurserne kan tilrettelægges som split-forløb.

#### **4.1.2 Fremadrettede tiltag**

---

De fremadrettede tiltag er her delvist inkluderet i beskrivelsen af udfordringerne ovenfor.

Markedsføringen og tilrettelæggelsen af AMU blev nemlig på konferencen udpeget som de vigtigste **indsatsområder** i forhold til at løse hovedproblemet med den begrænsede brug af højteknologiske kurser (og AMU generelt).

## 1. Markedsføring af AMU: Nye tiltag og synliggørelse af fleksible muligheder

For skolerne er det vigtigt at tage konkurrencen op med grossister og leverandører. Denne indsats handler fx om:

- ✦ *At anvende de rette kommunikationsmidler:* Her viser spørgeskemaundersøgelsen, at der først og fremmest er et behov for trykte kataloger.

Flere deltagere på temakonferencen pegede på, at der med fordel kunne indrykkes annoncer i fagbladet "Elektrikeren" samt løbende være små "succeshistorier" om, hvorfor AMU betaler sig for den enkelte.

- ✦ *At sikre en stærkere personlig kontakt / stærk personlig relationsdannelse mellem skolen og virksomheden:*

På temakonferencen kom det frem, at grossister/leverandører er stærke i forhold til at afkode virksomhedernes behov, tage en tæt dialog og servicere virksomhederne.

- ✦ *At øge og målrette det opsøgende arbejde overfor virksomhederne:* Dialogen bør her i første omgang have til formål at skabe en personlig kontakt og afdække virksomhedens og medarbejdernes behov.

- ✦ *At synliggøre de fleksible muligheder med AMU*

For organisationerne er det vigtigt at bruge lokale kontakter til at skabe dialog om behovet for efteruddannelse, særligt om behovet for højteknologiske kurser og nødvendigheden af, at virksomheden opfylder de lovpligtige krav til medarbejdernes kvalifikationer.

## 2. Tilrettelæggelsen af AMU

Denne indsats handler grundlæggende om, at skolerne skal være mere opmærksomme på og indstillede på:

- ✦ At udbyde de kurser, de er godkendt til
- ✦ At tilrettelægge kurser på forskellige tidspunkter
- ✦ At tilrettelægge kurser som split-forløb
- ✦ At tilrettelægge kurser på virksomhederne

## 4.2 Vvs-området

---

### 4.2.1 Hovedudfordringer

---

På vvs-området knytter udfordringerne sig overvejende til det første af temaerne: **brugen af efteruddannelse.**

Deltagerne på temakonferencen pegede her på følgende hovedudfordringer:

- ✦ *Aktivitetsniveauet på AMU er samlet set ikke højt nok:*

I modsætning til el-området er det helt afgørende problem her, at den samlede anvendelse af AMU er for lille.

Målestokken for hvornår AMU anvendes tilstrækkeligt, er også her branchens egne kompetencebehov set i forhold til de fremtidige strategiske udfordringer.

- På temakonferencen kom det frem, at den primære forklaring på branchens begrænsede brug af efteruddannelse skal ses i lyset af en *manglende tradition for efteruddannelse generelt* – både blandt virksomheder og arbejdstagere.
- *Virksomhedernes manglende brug af strategiske kompetenceudvikling* udgør derfor på den ene side en udfordring:

I forhold til at øge anvendelsen af AMU er det en udfordring, at en forholdsvis stor andel af de virksomheder, som ikke har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år, ikke anvender fx MUS og individuelle uddannelsesplaner.

- *Arbejdstagernes manglende motivation* udgør på den anden side en udfordring:

I forhold til at øge anvendelsen af AMU er det en udfordring, at en forholdsvis stor andel af de arbejdstagere, som ikke har deltaget i efteruddannelse inden for det seneste år, har den opfattelse, at de ikke har et behov for efteruddannelse.

Hvad angår **markedsføringen af AMU**, handlede drøftelsen på temakonferencen meget om, hvorvidt mere eller anderledes markedsføring er afgørende i forhold til at øge anvendelsen af AMU.

Holdningen var her, at hovedproblemet er knyttet til de normer og traditioner, der findes for efteruddannelse (ovenfor).

Markedsføringen blev derfor på temakonferencen i højere grad set som en del af løsningen end som en del af problemet.

#### **4.2.2 Fremadrettede tiltag**

---

Den fremadrettede indsats på vvs-området handler helt grundlæggende om at iværksætte tiltag, som på sigt kan være med til at skabe en kulturændring blandt såvel virksomheder som medarbejdere.

Ændringer af normer og traditioner lader sig ikke ændre fra den ene dag til den anden, og der er derfor behov for en **langsigtet indsats, som involverer flere forskellige aktører**.

På temakonferencen blev der peget på især to tiltag:

##### **1. Krav til medarbejderne om at deltage i efteruddannelse**

Denne indsats handler grundlæggende om ”gøre det normalt” at deltage i efteruddannelse.

- ✚ På temakonferencen var der enighed om, at det handler om at få både virksomheder og medarbejdere til at se værdien af efteruddannelse. Vejen frem er derfor ikke bare ”tvang”, forstået som obligatoriske krav alene.

Blandt medarbejderrepræsentanterne var der dog enighed om, at obligatoriske krav fra virksomhedens side kan være et startskud, såfremt medarbejderne også inddrages.

- ✚ *En konkret model* kunne her være, at virksomheden beder hver medarbejder om at komme med et forslag til et konkret AMU-kursus med det udgangspunkt, at alle medarbejdere skal deltage i minimum et kursus årligt.

På temakonferencen blev det fra medarbejdersiden foreslået at skrive ind i medarbejdernes ansættelseskontrakter, at deltagelse i efteruddannelse er obligatorisk minimum én gang om året.

Argumentet var her, at det på én gang vil give virksomheden et incitament til at arbejde mere strategisk med efteruddannelse og give medarbejderne en tilskyndelse til at undersøge, hvilke kurser der findes.

Fra arbejdsgiversiden var der generelt skepsis overfor en sådan model, hvor efteruddannelse gøres obligatorisk.

For det første var der en skepsis overfor, om en sådan model kan efterleves i praksis.

For det andet var der en bekymring for, at værdsatte medarbejdere måske ville søge væk fra virksomheden, fordi de ikke ønskede at deltage i efteruddannelse.

## 2. Markedsføring af AMU

Der var blandt deltagerne på temakonferencen bred enighed om, at der som udgangspunkt ikke er behov for at sætte egentlige kampagner i gang.

Denne indsats handler grundlæggende om at komme i kontakt med virksomheder og medarbejdere og derigennem skabe dialog om behov og muligheder samt - ikke mindst – værdien af efteruddannelse.

På temakonferencen kom det frem, at denne indsats med fordel kunne indeholde:

- ✚ Opsøgende arbejde over for virksomhederne: Dialogen bør her i første omgang have til formål at skabe en personlig kontakt og afdække virksomhedens og medarbejdernes behov.
- ✚ Fortsat udsendelse af trykte kursuskataloger – både vvs-branchens eget og erhvervsskolernes.
- ✚ Udsendelse af ”remindere” om kursuskatalogerne med links til, hvor man kan læse mere. I gruppen var der umiddelbart mest stemning for at udsende disse med almindelig post og ikke via e-mail.

- ✦ En øget annoncering i de landsdækkende medlemsblade fra TEKNIQ og Blik- og rørarbejderforbundet.
- ✦ En styrkelse af den personlige kontakt mellem skolen og virksomheden.